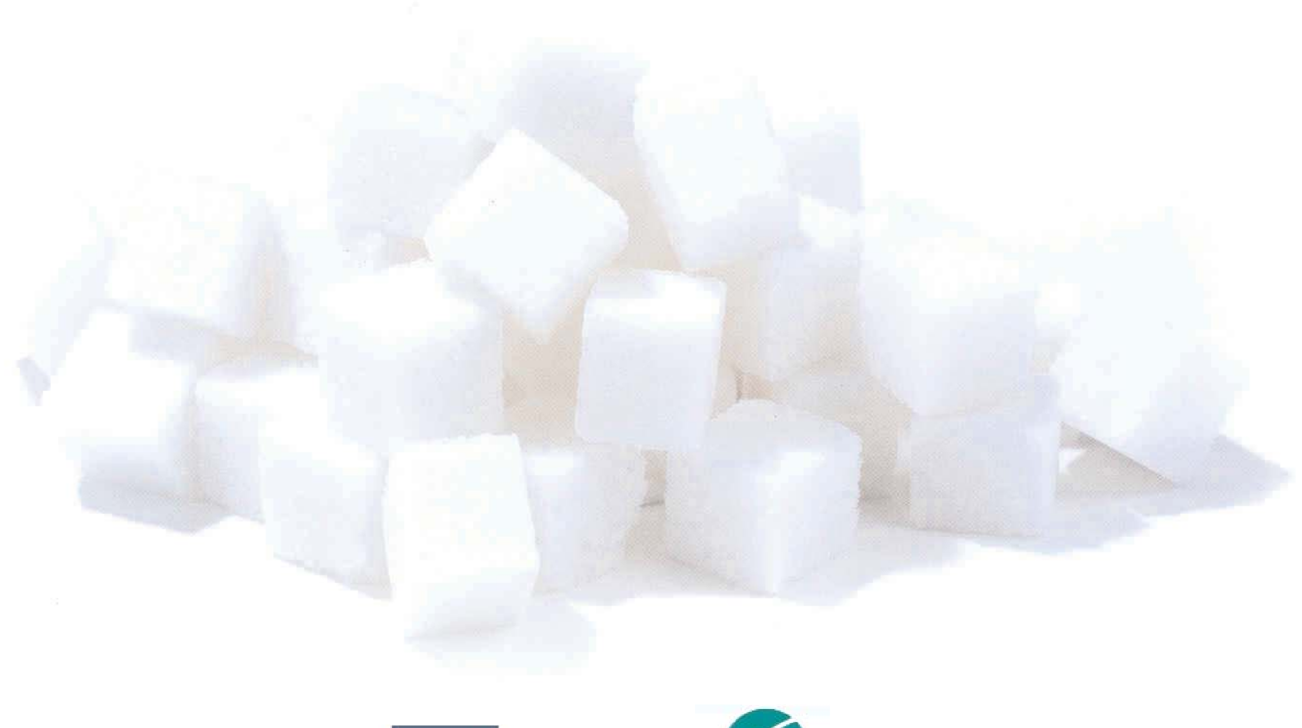
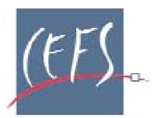




Responsabilité sociale des entreprises et dialogue social dans l'industrie sucrière européenne

DES PRATIQUES RESPONSABLES
MENENT LES PARTENAIRES SOCIAUX
AU LANCEMENT D'UN CODE DE CONDUITE







INTRODUCTION

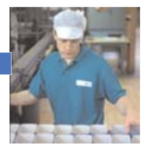
L'industrie sucrière européenne s'est engagée à créer une valeur ajoutée humaine et sociale en intégrant la dimension "responsabilité sociale" (RSE) à l'ensemble de ses activités. Né en 1969, juste après la création de l'OCM sucre, le dialogue social dans l'industrie sucrière réunit le CEFS et l'EFFAT depuis plus de 40 ans.

En 1999, la création du "Comité de dialogue social sectoriel dans l'industrie sucrière" formalise la reconnaissance officielle des partenaires sociaux du secteur sucrier par la Commission Européenne. En 2003, le CEFS et l'EFFAT mettent en œuvre, sur une base volontaire, un Code de Conduite RSE couvrant huit normes minimales ainsi que les droits fondamentaux du travail. Cette démarche RSE reflète l'engagement des partenaires sociaux à développer et renforcer la durabilité globale de l'industrie sucrière. Une cinquantaine d'exemples de bonne pratique, régulièrement mis à jour, constituent une source d'inspiration pour les sociétés sucrières.

Chaque année un rapport de mise en œuvre du Code de Conduite, avec une actualisation des exemples de pratique, est présenté à la Commission Européenne. Ces rapports peuvent être consultés sur le site public conjoint "www.eurosugar.org".

Publiée pour la première fois en 2004, cette brochure est un outil important pour la dissémination des principes de la RSE et pour la visibilité de la valeur ajoutée du dialogue social sectoriel. Ceci est tout particulièrement vrai alors que le Traité de Lisbonne donne désormais une dimension accrue au dialogue social européen.





LE COMITE EUROPEEN DES FABRICANTS DE SUCRE

Le CEFS représente, auprès des institutions européennes et des institutions internationales, les intérêts de l'ensemble des industriels producteurs et raffineurs de sucre de 20 pays de l'Union Européenne (plus la Suisse). Pour information, Chypre, l'Estonie, le Luxembourg et Malte ne sont pas producteurs. Trois pays ont totalement abandonné la production à la suite de la réforme du régime sucrier en 2006 (l'Irlande, la Lettonie et la Slovénie). La Bulgarie et le Portugal sont devenus uniquement raffineurs.







EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM

L'EFFAT comprend 120 syndicats nationaux installés dans 35 pays européens représentant quelques 2 600 000 membres. Cette fédération défend les intérêts de l'agriculture, de l'industrie agroalimentaire, de l'hôtellerie et du tourisme.



Johann MARIHART

Président du CEFS

En 2004, l'industrie sucrière européenne s'est engagée à intégrer la responsabilité sociale des entreprises dans sa politique industrielle, tant au plan européen qu'au niveau des sociétés. Elle entend poursuivre ses efforts en ce sens.

Confrontée à la globalisation de l'économie, l'industrie sucrière européenne s'efforce de renforcer sa durabilité globale en y associant ses principaux partenaires. Je me réfère en particulier à deux réalisations importantes : le rapport sur l'environnement mis au point avec la Confédération Internationale des Betteraviers Européens et le Code de Conduite sur la responsabilité sociale des entreprises élaboré et signé avec l'EFFAT, syndicat européen représentant l'industrie alimentaire, du champ à l'assiette.

Face à la réforme de l'Organisation Commune de Marché, les acteurs sociaux s'accordent à joindre leurs efforts de manière constructive et responsable en vue de s'adapter au changement du paysage industriel. Ils soulignent ici encore avec force la nécessité d'assurer à leur secteur une compétitivité suffisante pour lui permettre de continuer à assumer pleinement ses responsabilités vis-à-vis des différentes parties. Dans la pratique, les engagements pris en matière de responsabilité sociale des entreprises ne peuvent atteindre pleinement leur objectif que dans un contexte de viabilité économique, sans risque que des changements radicaux et soudains ne mettent en péril l'environnement réglementaire du marché.



Harald WIEDENHOFER

Secrétaire Général de l 'EFFAT

Il est certain que la caractéristique majeure de l'engagement de l'industrie sucrière européenne en matière de responsabilité sociale des entreprises est la mise en œuvre du Code de Conduite par les sociétés, au niveau national et local, en collaboration avec les différentes parties prenantes. Nous soutenons cette approche, que nous considérons comme indispensable pour donner tout son poids à l'acceptation volontaire de normes minimales.

Nous saluons également les mesures concrètes prises par les sociétés pour la mise en place du Code. Elles encouragent le développement de bonnes pratiques très intéressantes, comme le démontrent les rapports de mise en œuvre présentés chaque année en février.



Norbert KAILICH

Président du Groupe de Travail des Questions Sociales du CEFS

Fort d'une longue tradition de dialogue social européen, les acteurs sociaux de l'industrie sucrière européenne savent qu'une gestion de qualité des ressources humaines permet de mobiliser les énergies nécessaires à la compétitivité. Le code de conduite sur la responsabilité sociale des entreprises constitue un cadre responsable de gestion du changement, qui a prouvé son efficacité dans le contexte de la restructuration. Il a également insufflé un nouvel élan au dialogue social dans une Europe élargie, en apportant aux nouveaux Etats membres une dimension autonome tout en s'efforçant de promouvoir un modèle de dialogue dynamique.



L'industrie sucrière et le dialogue social européen

UNE LONGUE TRADITION DE DIALOGUE SOCIAL

Né en 1969, **le dialogue social réunit le CEFS et l'EFFAT depuis plus de 40 ans.**
En 1997, les deux organisations signent une "**Convention**" définissant leurs règles de travail.
En 1999, la création du "**Comité de dialogue social sectoriel dans l'industrie sucrière**" formalise la reconnaissance officielle des partenaires sociaux de l'industrie sucrière par la Commission Européenne. En juillet 2008, la Fondation de Dublin confirme le statut de représentativité incontestée des partenaires sociaux européens de l'industrie sucrière appartenant à l'EFFAT et au CEFS.

... depuis les positions paritaires

AU PLAN SOCIAL, ÉCONOMIQUE, POLITIQUE

Les partenaires prennent position sur :

> **L'apprentissage**, en recommandant aux sociétés sucrières de maintenir l'effort réalisé en matière d'apprentissage et de poursuivre cet effort à chaque fois que possible afin d'améliorer les compétences des apprentis sur le marché du travail (novembre 1998 - novembre 2000).

> **L'organisation commune de marché**, en soulignant son importance pour l'emploi (novembre 1999).

> **Tout sauf les Armes**, en obtenant un rééchelonnement de la libéralisation des importations jusqu'en octobre 2010 (novembre 2000 - février 2001).

> **La Responsabilité sociale des entreprises**, en s'engageant à réfléchir au concept de RSE dans l'industrie sucrière européenne (décembre 2001).

> **L'élargissement**, en anticipant son impact pour l'industrie sucrière dans l'Europe à 27 (Bratislava - Novembre 2002).

> **Les règles d'origine,** en demandant une approche spécifique pour le secteur sucrier, en vue de réconcilier transparence, loyauté des échanges, et réel profit pour les pays bénéficiaires (avril 2004).

> **Le Fonds Européen d'Ajustement à la Mondialisation** : en demandant une adaptation des critères d'admission pour les Petites et Moyennes Entreprises et la prise en compte de la dimension sectorielle de l'industrie (Juillet 2006).

> **Les négociations à l'OMC** : Lettre ouverte au Conseil et au Parlement (Mars 2008).

> **Le Système Européen d'Echange de Quotas d'Emission** : en soulignant la nécessité de préserver des emplois en milieu rural (Juin 2010).

Voir le site Web conjoint www.eurosugar.org

Le dialogue sectoriel dans l'industrie sucrière européenne...

UNE RÈGLE CONSTANTE : "ÉCHANGE ET CONCERTATION SUR TOUT SUJET D'INTERÉRÊT COMMUN"

Le dialogue social européen ne remplace pas le dialogue national, mais le complète. Depuis 1969, le dialogue social sucrier est fondé sur la même règle :

> Échange de vue, action et concertation sur tout sujet d'intérêt commun.
> **La négociation demeure du ressort national.**

... jusqu'aux réalisations et actions conjointes

FORMATION PROFESSIONNELLE ET SÉCURITE EN SUCRERIE

> **1993 - 1994** : les partenaires mettent au point une vidéo et trois brochures sur la sécurité en sucrerie avec l'aide du Programme Force.

> **1997 - 2000** : les partenaires créent et diffusent à toutes les sucreries européennes un outil de formation à la sécurité.

CONSULTATION AU SUJET DE "TOUT SAUF LES ARMES"

> **Février 2002** : les partenaires sociaux sont consultés par la Commission sur l'impact économique et social du règlement "**Tout Sauf les Armes**" visant à la libéralisation totale des importations de l'UE en provenance des Pays les Moins Avancés (PMA). C'est la première fois qu'un comité sectoriel est consulté à propos d'un règlement commercial.

CONFERENCE D'ANTICIPATION A L'ÉLARGISSEMENT

> **Novembre 2002** : la **Conférence de Bratislava** réunit quelques 80 participants représentant l'industrie sucrière dans les pays candidats, les partenaires syndicaux et les pouvoirs publics. Les partenaires réfléchissent à l'instauration d'un dialogue constructif dans une Europe élargie.

REALISATION CONSTANTE D'OUTILS INTERACTIFS INTRODUITS SUR LE SITE PUBLIC CONJOINT "EUROSUGAR.ORG"

> **2006** : Création d'un Guide Pratique d'accès aux fonds structurels donnant le mode d'emploi des fonds structurels en fonction de la localisation de la sucrerie ou du projet industriel envisagé.

> **2010** : Production d'un outil visant à améliorer l'employabilité dans l'industrie sucrière et mettant en valeur les principaux facteurs liés à l'employabilité (bonnes pratiques, analyse des compétences, financement des projets).

LA RESPONSABILITE SOCIALE DES ENTREPRISES

UNE NOUVELLE ETAPE DU DIALOGUE SOCIAL EUROPEEN DANS L'INDUSTRIE SUCRIERE

En février 2003 les partenaires sociaux signent et mettent en œuvre un Code de Conduite RSE

ENTRÉ EN VIGUEUR DEPUIS LE 1ER JANVIER 2004

Sur une base volontaire ce Code de conduite couvre huit normes minimales, illustrées par une cinquantaine d'exemples de bonne pratique.

Parallèlement aux travaux réalisés en matière d'environnement, les partenaires sociaux s'efforcent de développer la durabilité de l'industrie sucrière au plan social.(*)

Reconnaissant que les sociétés ne sont pas seulement responsables de leurs produits, mais des conditions dans lesquelles ils sont produits, l'industrie sucrière européenne s'engage dans un processus dynamique couvrant l'ensemble des aspects sociaux.

"Notre ambition est de créer une valeur ajoutée humaine et sociale en intégrant la "responsabilité sociale" à l'ensemble de nos activités".(**)

(*) Voir le rapport intitulé « The EU Beet and Sugar Sector : a model of environmental sustainability » rédigé par les experts du Groupe Environnement du CEFS et la Confédération Internationale des Betteraviers Européens (CIBE), publié en mai 2010 [www.cefs.org – Onglets : Sustainable Development – Environment]

(**) Voir l'Introduction au Code de Conduite



COMITE EUROPEEN DES FABRICANTS DE SUCRE
CEFS
182, avenue de Tervuren
1150 - Brussels
Tel. 322/762 07 60
www..cefs.org



EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM
EFFAT
38, rue Fossé-aux-Loups
1000 - Brussels
Tel. 322/218 77 30
www..effat.org

Responsabilité sociale des entreprises dans l'industrie sucrière européenne

CODE DE CONDUITE



I - INTRODUCTION

La responsabilité sociale des entreprises dans l'industrie sucrière européenne est conçue comme un instrument permettant au secteur sucrier, sur une base volontaire, de promouvoir le développement social de même que le respect des droits fondamentaux. Par le biais de cet outil nous reconnaissons l'importance croissante de la responsabilité sociale des entreprises et nous nous engageons à développer et renforcer la durabilité globale de l'industrie sucrière(1). En tant qu'industrie, nous ne sommes pas seulement responsables de nos produits, mais également des conditions dans lesquelles ils sont produits.

Depuis de nombreuses années, l'industrie sucrière européenne accorde son soutien au modèle social européen par l'application de toute une série de mesures allant bien au-delà des prescriptions légales. Il s'agit d'un modèle social dans lequel l'implication des salariés à tous niveaux dans le cadre du dialogue social est un élément majeur.

C'est la raison pour laquelle les partenaires sociaux ont décidé de mettre en oeuvre une action commune sur la responsabilité sociale des entreprises.

La nouvelle démarche entreprise par l'industrie sucrière dans le cadre de la responsabilité sociale gravit une étape supplémentaire en établissant volontairement des normes minimales dans toute une série de domaines, tels que les droits de l'homme, l'éducation et la formation, la santé et la sécurité, la rémunération et les conditions de travail, les restructurations, ainsi que les relations entre les partenaires sociaux.

Cet outil cadre permettra en outre de promouvoir, au sein de toute l'industrie sucrière européenne, un échange d'expérience et de créer une source d'inspiration en vue d'apprendre à développer les meilleures pratiques.

Il permettra en fin de compte à l'industrie sucrière européenne de se situer clairement au regard de l'ensemble des acteurs concernés, qu'il s'agisse des salariés, des consommateurs, des clients, des actionnaires, des fournisseurs, des autorités publiques ou financières, de la Commission européenne ou de l'Organisation Mondiale du Commerce.

Notre ambition est de créer une valeur ajoutée humaine et sociale en intégrant la dimension «responsabilité sociale» à l'ensemble de nos activités.

Cette approche se caractérise par une vision holistique, fondée sur la transparence, et intégrant l'ensemble des parties concernées dans un dialogue ouvert, pouvant également porter sur d'autres sujets ou évolutions liés à la responsabilité des entreprises.

(1) Dans ce contexte, l'industrie sucrière européenne représente les membres du CEFS, installés dans les pays où le CEFS est mandaté et pour la zone d'activité du CEFS.

II - NORMES MINIMALES

Les membres du CEFS, dans les pays où le CEFS est représenté, s'engagent à respecter les normes minimales ci-dessous, et, le cas échéant, à promouvoir ces normes au-delà de la zone d'activités pour laquelle le CEFS est mandaté. Ces normes volontaires, de portée générale, sont le plus souvent bien en deçà des normes réellement appliquées dans l'Union.
Le respect de ces normes ne doit pas constituer une raison valable pour réduire des normes pré-existantes plus élevées, bien au contraire.

I. DROITS DE L'HOMME

L'industrie sucrière européenne respecte les principes et droits fondamentaux du travail tels que définis par l'OIT, la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, et la législation européenne.

L'industrie sucrière européenne :

a) Respecte la liberté d'association c'est à dire le droit pour les salariés de constituer des syndicats et de s'y affilier, ainsi que le droit d'accès à l'entreprise pour les représentants des salariés (Convention OIT 87).

b) Reconnaît le droit à la négociation collective, et octroie des facilités aux représentants des salariés de manière à leur permettre de remplir efficacement et rapidement leurs fonctions (Conventions OIT 98 et 135).

c) Confirme que l'exercice des droits syndicaux n'entraînera aucun préjudice personnel ou professionnel pour les salariés et leurs représentants.

d) Ne fera appel à aucune forme de travail forcé ou obligatoire (Convention OIT 29).

e) Est opposée au travail des enfants (Convention OIT 182) et respecte la Convention OIT 138 définissant l'âge minimum d'admission au travail.

f) S'oppose à toute discrimination, qu'elle soit fondée sur l'origine sociale ou nationale, sur la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, l'affiliation à des organisations syndicales, l'âge ou la sensibilité politique et s'engage en particulier à garantir et à promouvoir l'égalité des chances et de traitement entre hommes et femmes. (Convention OIT 100 et 111 - Directive 76/207/CEE du Conseil du 9 février 1976 - Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 et Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000).

2. EDUCATION, FORMATION ET APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE

L'industrie sucrière européenne s'efforce de donner à ses salariés les meilleures aptitudes et compétences en vue de développer au mieux leur potentiel personnel. Elle contribue ainsi au succès et à la compétitivité de l'entreprise.

Elle leur fournit une formation spécifique en ce qui concerne les aspects techniques, liés au processus de fabrication, et dans le cadre de la santé et de la sécurité au travail, ainsi que pour tous autres aspects appropriés, liés à l'entreprise.

L'éducation et la formation constituent une partie intégrante du dialogue social au sein des entreprises. Les propositions et initiatives des salariés et de leurs représentants en matière d'éducation et de formation continue sont bienvenues et seront mises en oeuvre conformément aux habitudes nationales.

L'industrie sucrière européenne recommande aux entreprises d'engager, à chaque fois que ceci est économiquement et socialement réalisable, un effort significatif pour offrir à davantage de jeunes des stages et postes d'apprentissage afin d'accroître leurs compétences sur le marché du travail.

3. SANTE ET SECURITE

L'industrie sucrière européenne porte une attention toute particulière à la santé et la sécurité. Dans ce cadre, elle s'efforce de créer un cadre de travail prenant en compte la dimension humaine et ne présentant en particulier pas de risque pour la santé. En coopération avec les salariés et leurs représentants, elle prend soin de créer un environnement sûr et sain tendant vers les meilleures pratiques et connaissances. Toutes mesures favorisant la prévention et la santé sont considérées comme prioritaires. L'industrie sucrière ne se contente pas d'appliquer la législation européenne, en particulier la directive cadre de 1989, mais, dans la plupart des cas, va au-delà de cette législation.

Des programmes de formation spécifiques sont mis en oeuvre dans toutes les sucreries, de même que des politiques et procédures de sécurité spécialement conçues pour l'industrie sucrière prenant en compte les risques particuliers liés au processus de fabrication et mettant un accent particulier sur la prévention.

4. RELATIONS ENTRE LES PARTENAIRES SOCIAUX

Les partenaires sociaux de l'industrie sucrière européenne, représentée par le Comité Européen des Fabricants de Sucre (CEFS) et la Fédération Européenne de l'Alimentation, de l'Agriculture et du Tourisme (EFFAT) considèrent qu'un dialogue social constructif, introduit à tous niveaux, avec les représentants des salariés et les syndicats est un élément de succès important pour le bon fonctionnement des entreprises. L'information et la consultation des représentants des salariés encouragent la confiance et la coopération entre les salariés et les employeurs.

C'est pourquoi l'industrie sucrière européenne mène un dialogue social européen constant depuis 1969, reconnu officiellement par la Commission européenne depuis 1999 par la création d'un comité de dialogue sectoriel. Les partenaires sociaux ont conjointement développé un certain nombre d'enquêtes et d'outils de formation professionnelle, notamment en relation avec la sécurité. Ils comptent poursuivre et développer ce dialogue.

Au niveau national, la législation concernant la représentation des travailleurs et la négociation collective est respectée, voire dépassée.

Toutes les sociétés sucrières ont mis en oeuvre la législation européenne sur l'information et la consultation des travailleurs.

Dans le cadre de l'élargissement de l'Union européenne, les partenaires sociaux émettent le voeu, qu'avec l'aide et le soutien des autorités publiques, s'instaure un dialogue véritablement constructif et responsable, destiné à établir les fondations d'une Europe élargie sachant allier modèle social et compétitivité économique pour les pays candidats.

5. REMUNERATION EQUITABLE

Dans l'industrie sucrière, les rémunérations réelles sont conformes aux minima fixés par les conventions collectives de branche ou d'industrie et/ou les pouvoirs publics. Lorsqu'il n'existe ni convention ni barème, elles sont suffisantes pour assurer aux travailleurs un niveau de vie décent, tel que défini par la déclaration fondamentale des droits de l'homme et la Déclaration tripartite de l'Organisation Internationale du Travail(2).

Afin d'éviter toute discrimination, l'industrie sucrière reconnaît le droit à un salarié travaillant dans des conditions similaires de percevoir une rémunération égale pour un travail égal. (Convention OIT 100 - Article 141 du Traité et Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000).

6. CONDITIONS DE TRAVAIL

L'industrie sucrière européenne respecte la législation européenne sur les conditions de travail et est conforme aux normes fixées au niveau de la branche ou de l'industrie pour définir les horaires de travail. Pour ce qui concerne le temps de travail pendant la campagne, des accords spécifiques ont pu être conclus avec les partenaires sociaux et/ou les Autorités publiques.
Lorsqu'il n'existe pas de normes, les partenaires sociaux peuvent conclure des accords appropriés. Les conditions de travail doivent être au moins équivalentes à celles offertes par les autres sociétés comparables opérant dans le pays.

7. RESTRUCTURATIONS

Au niveau européen, dans le cadre du dialogue social européen, une information régulière peut être organisée, de même que des échanges de vues et, le cas échéant, une action conjointe, sur tous sujets, y compris les sujets liés aux politiques et législations communautaires ayant un impact économique et social pour le secteur du sucre.

Ce dialogue respecte et va au-delà de la législation européenne ou nationale sur l'information et la consultation. Un dialogue ouvert entre la direction et les salariés étant une condition préalable pour instaurer un climat de respect mutuel et de confiance, les salariés et leurs représentants seront régulièrement tenus au courant de la situation de l'entreprise, de même qu'informés et consultés, en temps utile, sur les mesures envisagées dans le cadre de restructurations.

En cas de restructuration, ou d'investissement ayant un impact social au sens du présent Code de Conduite, l'industrie sucrière agit d'une manière socialement responsable. Toutes mesures sont également prises en vue d'améliorer l'employabilité du personnel.

(2) Art. 23 de la Déclaration des Droits de l'Homme : « Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine ».
Déclaration tripartite de l'OIT : « Les salaires, prestations et conditions de travail offerts par les entreprises multinationales ne devraient pas être moins favorables pour les travailleurs que ceux qu'accordent les employeurs comparables dans le pays en cause ».

8. RELATIONS D'AFFAIRES ET CHOIX DES FOURNISSEURS

L'industrie sucrière européenne attend de la part de ses fournisseurs un comportement socialement responsable. Les fournisseurs sont généralement choisis sur une base professionnelle. Pour les principaux fournisseurs ceci inclut également une considération de leur responsabilité sociale, conformément aux dispositions du Code de Conduite. A cet effet, l'industrie sucrière européenne s'efforcera de transmettre le concept de responsabilité sociale des entreprises, et verra si elle peut apporter une contribution concrète à la lutte contre le travail des enfants.

L'industrie sucrière européenne soutient les mesures prises dans le cadre de la législation européenne pour lutter contre la fraude et la corruption dans le cadre du commerce mondial(3)).

Dans le cadre général de l'éthique des affaires, l'industrie sucrière européenne s'efforce de se conformer aux lignes directrices pour les entreprises multinationales de l'OCDE, ou, au-delà de la zone d'activités du CEFS, de les promouvoir au maximum(4).

III - SUIVI, ÉVALUATION, MISE À JOUR

1. L'EFFAT et le CEFS assureront, dans le cadre de leur comité de dialogue social sectoriel, le suivi de la mise en oeuvre progressive du présent Code de Conduite, de même que la mise à jour régulière des exemples de bonnes pratiques.

2. A cet effet, l'EFFAT et le CEFS effectueront une évaluation commune de la mise en oeuvre du Code de Conduite au niveau européen, sous forme d'un rapport annuel couvrant l'année calendaire, qui sera présenté en février de l'année suivante, dans le cadre du comité de dialogue social sectoriel, au cours d'une réunion spécifiquement consacrée à ce sujet.

3. Ce rapport annuel sera réalisé sur base des données recueillies par les partenaires sociaux européens. A cet effet, l'EFFAT et le CEFS nommeront chaque année un groupe ad hoc en charge de recueillir, organiser et présenter ces données et composé de deux membres du Comité sectoriel pour chacune des organisations.

4. Le Code de Conduite entrera en vigueur le 1er janvier 2004. L'année précédant cette date sera consacrée à la préparation de sa mise en œuvre . Le premier rapport, présenté en février 2004, fera le point des activités réalisées jusqu'à cette date et des structures de suivi conjointement mises en place au niveau européen pour assurer une communication et une formation adéquate en vue de promouvoir le Code de Conduite. Les exemples de bonnes pratiques seront également mis à jour en tant que de besoin.

5. Afin d'assurer une bonne circulation et une bonne compréhension du Code de Conduite au niveau national, il sera traduit dans les différentes langues européennes par les délégations nationales. Les versions française, anglaise et allemande feront foi.

Bruxelles, le 7 Février 2003

Jean-Louis BARJOL
General Director
CEFS

Harald WIEDENHOFER
Secretary General
EFFAT

(3) Voir règlement (CE) n° 2501/2001 du Conseil du 10 décembre 2001 portant application d'un schéma de préférences tarifaires généralisées (JOCE L 346 du 31 décembre 2001), Règlement (CE) n° 2007/2000 du Conseil du 18 septembre 2000, ainsi que les accords bilatéraux.
(4) Consulter le site de l'OCDE http://www.oecd.org





Les exemples de bonne pratique

UNE SOURCE D'INSPIRATION AU NIVEAU EUROPÉEN

Une cinquantaine d'exemples de bonne pratique, régulièrement mis à jour, illustrent un comportement positif allant au-delà de chacune des huit normes minimales définies par le Code de Conduite. Constituant la partie dynamique du Code, ils doivent être considérés comme une source d'inspiration et d'échange d'excellence. Ils sont présentés selon un modèle commun :

MODELE	THEMES
Lieu et date	1. Droits de l'Homme
Thème traité	2. Education et Formation
Contexte	3. Santé et Sécurité
Projet mis en œuvre	4. Relations entre les partenaires sociaux
Résultat obtenu	5. Rémunération équitable
Ressources allouées	6. Conditions de Travail
Personne de contact	7. Restructurations
	8. Relations d'affaires et choix des fournisseurs

Ils peuvent être consultés sur le site web www.eurosugar.org (Onglet "RSE").

A la suite de la réforme du régime sucrier en 2006, les exemples liés à la "Restructuration" sont particulièrement nombreux et intéressants. Ils sont complétés par les exemples de bonne pratique inclus dans le projet interactif "Employabilité" accessibles sur le site conjoint, onglet "Employabilité 2010".

Les rapports de mise en œuvre RSE

UN PROCESSUS DE RESPONSABILITÉ SOCIALE DYNAMIQUE...

Chaque année, un rapport de mise en œuvre du Code de Conduite est présenté lors de la réunion plénière du comité de dialogue social sectoriel, qui a normalement lieu le dernier jour ouvrable du mois de février. Ce rapport reprend les différentes activités liées à la responsabilité sociale au cours de l'année précédente et couvre les aspects suivants :

1. Contexte économique et politique
2. Gestion de la Restructuration
3. Mise en œuvre du Code de Conduite
4. Synthèse et conclusions

Huit rapports ont déjà été rédigés depuis 2003, le dernier portant sur l'année 2010 (voir "eurosugar.org"). Ces rapports font l'objet d'une large distribution aux différents services de la Commission Européenne, et sont utilisés lors des contacts avec les différentes Institutions, tel le Parlement.

Ils présentent l'analyse commune des partenaires sociaux sur l'évolution des politiques européennes, de même que leurs positions communes, demandes, actions, attentes. Ils sont essentiellement utilisés pour :

- évaluer la progression de la responsabilité sociale
- tenter d'influencer les politiques européennes.
- partager des informations sur le thème du sucre.



Carte de l'Union européenne à 27

- Zones de culture des betteraves
- Localisation des sucreries
- Usines d'éthanol à base de betteraves
- Raffineries de canne à sucre
- Raffineries combinées betteraves et cannes

La Réunion

Guadeloupe

Martinique

Place de l'économie européenne sucrière dans le monde

Les trois premiers producteurs de sucre en 2009
Brésil (33,45 millions de tonnes)
EU 27 (16,63 millions de tonnes)
Inde (15,65 millions de tonnes)
Valeur sucre brut - Source ISO 2010

En 2009, l'UE 27 était le deuxième consommateur au monde
17,86 millions de tonnes
Valeur sucre brut - Source ISO 2010

A noter qu'en 2006/07 l'UE - auparavant exportateur net - est devenu importateur net par suite d'une importante réduction de la production résultant de la réforme du régime sucrier

Emploi dans l'UE 27 (campagne 2010/11)
. 106 usines
. emplois directs dans l'industrie : environ 30 000 personnes
. emplois indirects : environ 150 000 personnes
Source : Statistiques CEFS 2011 www.cefs.org
Chaque emploi direct génère cinq emplois indirects

Impact de la réforme du régime sucrier de 2006 (EU 25)
. 80 fermetures d'usines à travers l'Europe depuis 2006
. Environ 20 000 emplois directs perdus en trois campagnes





Comité de dialogue social sectoriel sucre



Pour en savoir plus consultez le site web commun :

www.eurosugar.org



> INFORMATIONS MAJEURES SUR L'EFFAT ET LE CEFS

(Présentation des acteurs sociaux, statistiques sucrières ...)

> RESPONSABILITE SOCIALE DES ENTREPRISES

(Code de Conduite, Exemples de bonne pratique, Rapports RSE annuels depuis 2003, Brochure sur le dialogue social européen...)

> OUTILS INTERACTIFS :

- 2006 : Guide Pratique sur l'accès aux fonds structurels en fonction de la localisation de la sucrerie ou de son projet industriel
- 2010 : Outil sur l'employabilité (bonnes pratiques internes et externes, analyse des compétences actuelles, en développement, communes à différents métiers, sources de financement dans les différents pays...)

> POSITIONS CONJOINTES

> COMITE DE DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL SUCRE

(Ordre du jour et conclusions des réunions paritaires)

Directeurs de la Publication : Jean-Louis Barjol (CEFS) - Harald Wiedenhofer (EFFAT)
Comité de Rédaction : Marianne Nagy - Jean-Pierre Pinasseau - Dominique Lund

Design: Studio GRAPH'it - LLN

Impression: JCB Offset - Wavre

Photographies : Cedus, Sophie de Boisseuil, photothèque Tereos, Nordzucker, CIAA

Publication initiale : Mai 2004

Mise à jour 2011: Norbert Kailich (Südzucker), Jean-Pierre Pinasseau (S.N.F.S.), Dominique Lund (CEFS) - Avec le soutien technique du S.N.F.S., Elisabeth Breton



Comité Européen des Fabricants de Sucre



European Federation of Food Agriculture and Tourism

www.eurosugar.org

COMITE EUROPEEN DES FABRICANTS DE SURE
Av. de Tervuren 182
B-1150 Brussels
Tel. +32 2 762 07 60
www.cefs.org

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM
Rue du Fossé-aux-Loups, 38 box 3
B- 1000 Brussels
Tel. +32 2 218 77 30
www.effat.org